

## ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍAS DE LA UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA

Luis Fernando Cardona M.\*

### Resumen

**Objetivo:** Determinar las categorías de carácter laboral provocadoras de estrés, susceptibles de prevenirse, en los docentes de jornada completa de la facultad de Ingenierías de la Universidad Libre Seccional Pereira. **Metodología:** Se aplicó un instrumento sobre estrés laboral validado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, a 11 docentes contratados en la modalidad de jornada completa de la facultad de Ingenierías. Se valoraron las respuestas a través de escalas de medición tipo Likert y se obtuvieron los promedios por cada categoría de análisis del estrés laboral. **Resultados:** La categoría que obtuvo mayor promedio de calificación fue Tecnología con un valor de 4,0, seguida por las categorías: Clima Organizacional (3,6) y territorio organizacional (3.5). **Conclusiones:** Se plantea una propuesta de intervención del estrés laboral, priorizando las acciones a partir de los resultados obtenidos y haciendo uso de la técnica de clínica organizacional.

**Palabras clave:** estrés laboral, agotamiento profesional, psicometría, salud laboral

**Artículo recibido:** noviembre 15 de 2010 **aprobado:** diciembre 9 de 2010

## OCCUPATIONAL STRESS IN TEACHERS OF THE ENGINEERING FACULTY AT THE LIBRE UNIVERSITY OF PEREIRA

Luis Fernando Cardona M.

### Abstract

**Objective:** To determine the categories of a stress-inducing labor, susceptible to prevention, in full-time Engineering Faculty teachers at the Libre University Pereira. **Methodology:** An instrument to measure stress validated by the World Health Organization and the International Labor Organization, was applied to 11 teachers hired on as full-time Engineering Faculty. Responses were assessed through Likert measurement scales and averages for each category of analysis of work stress were obtained. **Results:** The category obtaining the highest average score was technology, with a value of 4.0, followed by the categories, organizational climate (3.6) and organizational territory (3.5). **Conclusions:** A proposal of work stress intervention is suggested, giving priority to actions based on obtained results and making use of the organizational clinical technique.

**Keywords:** job stress, burnout, psychometrics, occupational health

\* Psicólogo, especialista en gerencia de talento humano, magister en ciencias de la educación. Docente Universidad Libre y Universidad Tecnológica de Pereira. Correo electrónico: lufecamo@gmail.com

## **Introducción**

El término estrés se ha utilizado en inglés desde el siglo XV, con el significado de presión o tensión física. En el siglo XVIII, se generalizó y empezó a significar dificultad o adversidad. A comienzos del siglo XX Dunbar y otros autores citados por Kaplan, H. (1989), especializados en la medicina psicosomática, consideraron al estrés como una causa de mala salud o enfermedad mental.<sup>1</sup>

Hoy en día, el estrés está catalogado como una respuesta natural del organismo para hacer frente a los problemas, percibiéndolos mejor e interpretándolos con mayor rapidez para decidir la conducta que debemos adoptar, tal como lo afirma Caudet.<sup>2</sup> También puede definirse el estrés, según Lazarus citado por Marulanda,<sup>3</sup> como un proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular un individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con que él cuenta para hacerle frente.

Tanto las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), como el Ministerio de la Protección Social y todas las empresas sin excepción, que tengan personal a cargo, en virtud principalmente de la resolución 2646 de julio 17 de 2008, del Ministerio de la Protección Social de Colombia,<sup>4</sup> poseen entre otras responsabilidades, la identificación, evaluación y prevención permanente de patologías causadas por el estrés ocupacional.

Dicha resolución define al estrés como la respuesta de un trabajador, tanto a nivel fisiológico y psicológico como conductual,

en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Debido a que el estrés laboral vulnera tanto la productividad organizacional como la salud ocupacional, todas las empresas de bienes y servicios del mundo están llamadas a estudiar y reflexionar sobre esta situación y a participar en su solución, dado que casi todo trabajo, por lo general, posee estresores que deben prevenirse para evitar que la salud del trabajador se vea afectada en forma negativa.

Una investigación digna de señalarse es la de Cisneros Blas y Ramirez Sandoval en 2009,<sup>5</sup> en la cual se estudió la prevalencia de enfermedades en trabajadores académicos de una universidad pública de México. En ella se afirma que estos trabajadores sufren un nivel alto de estrés frente a la tensión laboral condicionada por el trabajo contrareloj, las malas relaciones sociales con sus compañeros, la falta de apoyo, la falta de coordinación, la competitividad, el afán de publicar en revistas de alto impacto y las asesorías de trabajos de grado.

Un factor observado como predisposición para enfermedad en este estudio, fue la exigencia laboral del propio individuo, ya que invierte tiempo de sus días de descanso y vacaciones para mejorar su desempeño académico a fin de incrementar los estímulos que les otorga la universidad, lo cual se traduce en desgaste físico y emocional.

Así mismo, no se puede desconocer la importancia del síndrome de *Bournout*,

en la problemática psicosocial laboral, entendido éste como un estado de agotamiento emocional, físico y mental grave, en el que la persona se derrumba a causa del cansancio psíquico o estrés que surge de la interacción social y ante una rutina laboral. Suele presentarse en personas que por su profesión se ocupan de los demás, como por ejemplo, enfermeros y maestros, entre otros.<sup>6</sup>

Para ilustrar la presencia del citado síndrome, se reporta<sup>7</sup> una investigación llevada a cabo con una muestra de 885 profesores universitarios representativa de tres universidades españolas. Se analizaron los posibles efectos de mediación del *Burnout*, en la relación entre demandas, conflicto interpersonal e intenciones de abandono del cargo, concluyendo que las investigaciones realizadas hasta el momento han identificado al *Burnout* como una respuesta crónica de estrés, fruto del desajuste entre las demandas y los recursos laborales y como uno de los principales predictores de las intenciones de abandono y en último término del propio abandono de la profesión.

Los resultados obtenidos demostraron que tanto el agotamiento emocional como el distanciamiento, mediaron los efectos que las demandas y el conflicto tienen, sobre las intenciones de abandono, mientras que los recursos laborales predijeron negativamente las intenciones de abandono de manera directa.

Actualmente la Facultad de Ingenierías de la Universidad Libre de Pereira comprende cuatro programas en funcionamiento: civil, comercial, sistemas

y financiera, cuyos docentes no están exentos de estresores laborales. Por esta razón, en la presente investigación se buscó determinar las categorías de carácter laboral provocadoras de estrés, susceptibles de prevenirse, en los docentes de jornada completa de la facultad en mención.

Es importante aclarar que no se cuenta con un estudio previo institucional sobre estresores laborales, siendo su abordaje un aporte novedoso y útil para el bienestar del talento humano y al mismo tiempo para el proceso de enseñanza, con el fin de proponer un plan de acción preventivo.

### **Metodología**

El presente estudio se inscribe en el proceso de investigación denominado estudio de caso que, según Bernal,<sup>8</sup> es un procedimiento metodológico para estudiar en detalle una unidad de análisis muestral, dentro de un universo poblacional, a partir de unos temas de interés por parte del investigador, siendo estos temas relevantes los que en todo momento guían el estudio.

Los estudios de caso, involucran aspectos descriptivos y explicativos de los temas objeto de estudio, pero además utilizan información tanto cualitativa como cuantitativa. También, aunque estos estudios ponen énfasis en el trabajo de campo, es imprescindible contar con un marco de referencia teórico, relacionado con los temas.

Para el método del caso, la unidad de análisis puede ser una persona, una institución o empresa, un grupo, etc.

Para efectos de esta investigación la unidad de análisis estuvo constituida por los docentes de jornada completa de la facultad de Ingenierías de la Universidad Libre de Pereira.

Las principales fuentes para la obtención de la información en el estudio de caso, son las personas directamente relacionadas con el caso, o la unidad de análisis muestral y documentos válidos de toda índole que contengan información sobre el mismo.

Se optó en la presente investigación, por utilizar el instrumento denominado cuestionario sobre el estrés laboral, validado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (Tabla 1), el cual se aplicó a 11 de los 12 docentes contratados para el primer semestre lectivo de 2011.

El investigador consideró que la antigüedad mínima de un semestre lectivo le permitía a los docentes seleccionados, responder con conocimiento suficiente el instrumento, según sus vivencias en la percepción de ausencia o presencia de los estresores laborales. Por razones éticas se conservaron tanto el anonimato como la confidencialidad de la información aportada por los docentes.

El cuestionario se respondió a través de escalas tipo Likert y en el análisis se calcularon medias para cada una de las categorías del estrés laboral. Las calificaciones para cada ítem se asignaron bajo los siguientes criterios, previamente determinados por el cuestionario:

1. Si la condición nunca es fuente de estrés
2. Si la condición raras veces es fuente de estrés
3. Si la condición ocasionalmente es fuente de estrés
4. Si la condición algunas veces es fuente de estrés
5. Si la condición frecuentemente es fuente de estrés
6. Si la condición generalmente es fuente de estrés
7. Si la condición siempre es fuente de estrés

### ***Resultados y discusión***

Se puede observar en la gráfica 1 que la categoría que obtuvo mayor promedio de calificación fue la tecnología, con un valor medio de 4,0. Esto significa que es el factor de mayor peso en la producción del estrés experimentado por la unidad de análisis muestral.

Efectivamente se evidencia en la realidad laboral de la facultad universitaria abordada, un número de computadores insuficiente y ausencia de elementos tecnológicos para que los docentes desarrollen su trabajo, tales como impresoras y equipos de escaneo, fundamentales para su desempeño laboral.

De otro lado, algunos docentes de jornada completa no poseen un cubículo de trabajo y, por consiguiente, tampoco tienen disponibilidad de un computador para elaborar sus informes, preparar clases y acceder, como mínimo, a su correo electrónico institucional.

Tabla 1. Instrumento de la OMS-OIT para medir el estrés laboral según categorías de análisis

Categoría	Definición	Reactivo
Clima organizacional	Es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.	<p>La gente no comprende la misión y metas de la organización</p> <p>La estrategia de la organización no es bien comprendida</p> <p>Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño</p> <p>La organización carece de dirección y objetivo</p> <p>La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.</p> <p>Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo</p> <p>La estructura formal tiene demasiado papeleo</p> <p>La cadena de mando no se respeta</p> <p>No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo</p> <p>No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo</p> <p>Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo</p> <p>El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado</p> <p>No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo</p> <p>No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia</p>
Estructura organizacional	Forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización en cuanto a las relaciones entre los gerentes y los empleados, entre gerentes y gerentes y entre empleados y empleados.	
Territorio organizacional	Es la disposición física de los espacios de trabajo y su relación con los potenciales efectos en la comunicación.	
Tecnología	Es el conjunto de conocimientos y técnicas que, aplicados de forma lógica y ordenada, permiten al ser humano modificar su entorno material o virtual para satisfacer sus necesidades.	
Influencia del líder	Ejercer respetuosamente influencia tanto positiva como intencional con un equipo para moverlo hacia metas organizacionales y motivacionales del talento humano a su cargo.	<p>Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes</p> <p>Mi supervisor no me respeta</p> <p>Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal</p> <p>Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo</p>
Falta de cohesión	Dificultad para realizar una tarea específica por parte de un equipo de colaboradores dentro de una organización, por obstáculos en la unión y empatía entre los integrantes y barreras para la toma de decisiones proactivas.	<p>No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha</p> <p>Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización</p> <p>Mi equipo se encuentra desorganizado</p> <p>Mi equipo me presiona demasiado</p>
Respaldo del grupo	Disposición del equipo laboral del que hace parte cada colaborador para respaldarlo en la consecución de sus metas laborales, en el aporte de conocimientos técnicos para llevar a cabo exitosamente sus funciones y en la protección en relación con injustas demandas de trabajo.	<p>Mi equipo no respalda mis metas profesionales</p> <p>Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes</p> <p>Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario</p>



A este respecto es importante citar a Janelle Barlow,<sup>9</sup> quien afirma que una de las fuentes de estrés son los fallos de

la maquinaria y equipo, entendiéndose como fallos también las ausencias físicas de los mismos, además del mal funcionamiento de aquellos que se encuentran en el espacio laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, más el hecho de que no existe un profundo y completo diagnóstico y/o línea de base para determinar las verdaderas y auténticas necesidades de capacitación tecnológica en los docentes de la población sujeto, se podrían estar generando capacitaciones que no despiertan en el colectivo la motivación e interés requeridos para garantizar un adecuado aprendizaje.

Podría entonces capacitarse con una adecuada pedagogía teórica – práctica y en grupos pequeños de estudio, y no masivos, en lo referente al manejo de las nuevas tecnologías computacionales, pero previo diagnóstico de cuales temáticas son las que específicamente

cada docente debe aprender. Esto con el fin de mejorar la forma de rendir informes y consecuentemente reducir el papeleo, aspectos de la categoría denominada estructura organizacional que arrojó una calificación de 3.5, como se verá más adelante.

En segundo lugar, se encontró la categoría clima organizacional, con un promedio de 3,6, lo cual podría estar reflejando problemas en el orden de los factores psicolaborales, tales como: la motivación, el trabajo en equipo, el manejo del conflicto, el liderazgo y la comunicación. Dichas variables se encuentran en relación directa con la producción de estrés, frente a lo cual se propone el desarrollo de una clínica organizacional, consistente en el abordaje de estas variables en forma de seminarios - talleres terapéuticos y psicodramas.

En cuanto al clima organizacional es de obligatoria referencia Rensis Likert, citado por Rodríguez M Darío.<sup>10</sup> Likert, también llamado el clínico de la organización sostiene que, en la percepción del clima de una organización influyen variables como: la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, las motivaciones, las actitudes y la comunicación, siendo importante el tratamiento del clima, más que el clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva.

Lo anterior legitima el estudio de las percepciones de la población sujeto de esta investigación, para conocer sus

vivencias y tratarlas adecuadamente a través de la técnica de clínica organizacional propuesta.

El tercer lugar fue ocupado por la categoría territorio organizacional, con un puntaje de 3.5, el cual implica necesariamente el abordaje del espacio físico en el cual se desenvuelve cada trabajador en su medio laboral. Tanto el espacio físico como el espacio vital van de la mano y en este orden de ideas, los docentes poseen un muy pequeño territorio para moverse y producir en sus horas de trabajo administrativo, sumado ésto al poco espacio para archivar documentos académicos propios de su labor.

En esta dimensión o categoría, es ilustrativo citar a Davis K y Newstrom JW, quienes expresan<sup>11</sup> que los potenciales efectos de la disposición física de una oficina sobre los patrones de comunicación plantean varias cuestiones importantes. Una de ellas, relativa al diseño de oficinas, es la de ofrecerle a cada empleado un cubículo de trabajo independiente o crear un área de trabajo abierta y extensa con escasas (o nulas) divisiones entre sitios de trabajo.

Continúan los mencionados autores expresando, que un aspecto básico gira en torno al deseo de algunos empleados de gozar de privacidad y un espacio personal en su trabajo. Muchos trabajadores sienten la necesidad de establecer sus propios territorios, espacios que pueden llamar suyos y dentro de los cuales puedan controlar todo lo que sucede. Los cubículos les dan la oportunidad de contar con un territorio propio, diseñar y modificar la

disposición física de sus implementos de trabajo e incluso de decorarlos a su gusto.

En relación con la población sujeto de esta investigación, se considera que el diseño de oficina actual no provee a los docentes un verdadero ambiente de privacidad que garantice la concentración en tareas investigativas y administrativas, dado que existen permanentes intervenciones auditivas a raíz del trabajo de cada uno de los profesores con sus respectivos estudiantes en tutoría y demás funciones que implican generación de ruido e interrupciones, aunado al ya mencionado escaso espacio físico con que cuentan los docentes para archivar documentación.

En cuarto lugar se ubicó la dimensión denominada estructura organizacional, con un puntaje medio de 3,5. La percepción que reporta la unidad de análisis muestral de la población sujeto, podría estar reflejando, frente a las preguntas enunciadas, un potencial desarrollo de estrés laboral y ser susceptible de aumentar con respecto a la forma de rendir informes, el poco control sobre el trabajo, la autonomía para la toma de decisiones en el ámbito laboral, el papeleo y la cadena de mando, requiriéndose implementar las acciones referenciadas en el plan de prevención diseñado.

Frente a esta variable o dimensión, Davis Y Newstrom, expresan<sup>11</sup> que la estructura organizacional puede servir de apoyo a los individuos, pero también oprimirlos; por otra parte, y a pesar de su solidez en cuanto al apoyo a las tareas, la estructura clásica es débil en lo que se



refiere al apoyo psicológico. Lo que se precisa es un sistema organizacional que brinde apoyo a ambos componentes.

Por consiguiente, se hace necesario analizar de manera real, completa y objetiva, los cargos de cada uno de los docentes de jornada completa de la facultad, para estudiar técnicamente si se respeta la cadena de mando, determinar la necesidad real de cumplir con papeleo (rendición de informes) y, de ser posible, mejorar el control administrativo del trabajo desempeñado y posteriormente socializar los resultados con la población sujeto.

Simultáneamente se debe brindar apoyo psicológico, por medio del desarrollo de clínicas organizacionales, entendidas éstas desde la perspectiva personal y teórica del investigador, como el proceso continuo de estimular reflexiones proactivas de los colaboradores y jefes, a través de psicodramas dirigidos por un experto en el comportamiento humano y seminarios talleres inherentes al fortalecimiento del clima organizacional.

De esta manera se podría facilitar el “darse cuenta”, de cada colaborador sobre sus fortalezas y limitaciones en cuanto al trabajo en equipo, la comunicación organizacional, el manejo de conflictos y el liderazgo, principalmente.

Es de anotar que para que una clínica organizacional realmente impacte positivamente en la realidad ocupacional del desempeño de una organización, deberán asistir los jefes y no solo los colaboradores; de lo contrario, no se lograrían los resultados esperados. Las clínicas deberán preferencialmente

hacerse fuera de las instalaciones de la universidad para evitar que los jefes y docentes, se sientan tentados a retirarse del recinto a causa de la necesidad de atender otras actividades relacionadas con sus trabajos.

El quinto lugar en la calificación media asignada por los docentes se halló la categoría denominada falta de cohesión (3,3), lo que permite inferir que ellos, en alguna medida, perciben ausencia de cohesión en el trabajo en equipo. Es posible intervenir en este sentido, a través de la implementación del proceso de clínica organizacional mencionado, acompañado con un programa de desarrollo humano en la organización y específicamente en la facultad, para tecnificar los procesos de selección de profesores, evaluación del desempeño y capacitación integral docente, al tenor de la reglamentación vigente de la Universidad Libre.

Frente a esta categoría, Blake RR, Mouton JS y Allen RL afirman<sup>12</sup> que existe acuerdo casi universal, sobre cuál es el cambio que se necesita. El factor decisivo es una participación reforzada de todos los miembros de la organización hacia arriba y hacia abajo y hacia los lados del organigrama. Por consiguiente, la terapéutica recomendada es la clínica organizacional ya comentada.

En sexto y último lugar se encontró la categoría denominada influencia del líder (3,0). Para efectos preventivos frente a este factor de riesgo, precursor de estrés laboral, es pertinente incluir en el proceso formativo de la clínica organizacional, la sensibilización y capacitación en estilos participativos



(democráticos) y situacionales de liderazgo, pero nunca *un dejar pasar, dejar hacer*.

Al respecto de esta categoría, el liderazgo y las relaciones jefe-colaborador, Fernando Zepeda Herrera expresa<sup>13</sup> que el liderazgo situacional plantea el hecho de que no existe un estilo de liderazgo que sirva para todas las ocasiones ni para todas las personas.

Algunos de sus seguidores tienen una mayor madurez organizacional, lo que permite que el líder establezca un tipo de relación diferente con ellos (conducta de relación); mientras que quienes aún pueden ser considerados como inmaduros demandarán un comportamiento diferente en su dirigente (conducta de tarea).

De acuerdo con esta teoría, el líder puede optar por dos tipos de conducta: una orientada a la tarea y otra hacia la relación: conducta de tarea es el grado en el cual un líder lleva a cabo la comunicación unilateral por medio de la explicación a cada seguidor de qué es lo que tiene que hacer y cuándo, cómo y dónde se deben llevar a cabo los trabajos. La conducta de relación es el grado en el cual el líder lleva a cabo la comunicación bilateral, dando apoyo socioemocional o ayuda psicológica y facilitando las conductas.

Por último, y en un modo de análisis integral de todas las categorías estudiadas, se considera fundamental invitar a los docentes a implementar en sus puestos de trabajo la filosofía administrativa de origen japonés denominada las 5 S: clasificación, orden,

limpieza, estandarización, autodisciplina, para aclarar cada vez más a la población sujeto, la importancia de la capacidad de administrar proactivamente su trabajo, generando consecuentemente un positivo prestigio laboral.

Es inspirador citar a Kinicki A y Kreitner R.<sup>14</sup> En la ecuación de efectividad organizacional de hoy, el jubilado director general de General Electric, Jack Welch, hizo un comentario durante una entrevista en 2001, cuando General Electric tenía 130.000 millones de dólares de ingresos y 341.000 empleados: *“Todo se relaciona con las personas, ya que al final de cuentas se trata de personas. Se trata de escoger a los mejores. Se trata de recompensar a los mejores en el alma y el bolsillo. Hay que hacer todo eso por ellos”*. Un buen consejo para la productividad.

### **Conclusiones**

- La prevención del estrés laboral de los docentes de jornada completa de la Universidad Libre Seccional Pereira, requiere de intervenciones en las categorías denominadas tecnología, estructura organizacional, clima organizacional, falta de cohesión, influencia del líder y territorio organizacional.
- Los resultados de las medias en las categorías denominadas Influencia del líder y Respaldo del grupo, no superan cada una la barrera de percepción de 3,0, pero siendo susceptible de aumentar en términos negativos, si no se implementan los correctivos propuestos en el presente plan de prevención.

- Se requiere de un apoyo total tanto de la decanatura de la facultad de Ingenierías, la oficina de Salud Ocupacional de la institución, como también de la rectoría y presidencia de la Universidad Libre, para llevar a cabo este plan de prevención del estrés laboral, dada la necesidad de contar con recursos de talento humano, financieros, tecnológicos y físicos, que demanda su desarrollo.
- Se considera necesario efectuar una nueva medición del estrés laboral, con el mismo instrumento utilizado en esta investigación, luego de implementar las acciones inherentes al plan de acción programado, para medir el avance del proceso de intervención del estrés laboral en la unidad de análisis abordada.

### **Referencias**

1. Paredes R, Sosa E. Relación entre el estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia pediátrica y de adultos del Hospital “Pedro Emilio Carrillo”, [Internet] Disponible en : <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ9475.pdf>. Consultado diciembre 5 de 2010
2. Caudet F. Estrés. Barcelona: editorial Astri; 1996. P. 5
3. Marulanda IC. Estrés Laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. En: Publicaciones Faciso Universidad de los Andes. [en línea]. 1ª ed. (2007). Disponible en:<http://publicacionesfaciso.uniandes.edu.co/>. Consultado 15 enero 2011
4. Colombia, Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Ministerio de la Protección Social. Bogota; 2008
5. Cisneros Y, Ramírez Sandoval, María De Lourdes Patricia. Prevalencia de Enfermedades en trabajadores académicos de una universidad pública según seguro de gastos médicos. [Internet] Disponible en: <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v17n2/art05.pdf>. Consultado 11 enero 2011
6. Centro de Psicología Sabadell Psicoarea. Síndrome de Burnout. [Internet] Disponible en: [http://www.psicoarea.org/burn\\_out.htm](http://www.psicoarea.org/burn_out.htm). Consultado 11 enero 2011
7. Moreno JB et al. El Burnout del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multi-Muestra. Rev. psicol. trab. organ. [online]. 2009, 25(2): 149-163
8. BERNAL, César Augusto. Metodología de la Investigación para Administración y Economía. Santafé de Bogotá: Pearson Educación de Colombia; 2000. p.116
9. Barlow J. Gestión del Estrés. Santiago: editorial Gestión; 2000, p. 60

10. Rodríguez D. Diagnóstico Organizacional. 6ª ed. Bogotá: editorial Alfaomega; 2005, p. 32
11. Davis K, Newstrom JW. Comportamiento humano en el trabajo. 10ª ed. Barcelona: editorial Mc Graw Hill; 1999. P. 403, 397-398
12. Blake RR, Mouton JS y Allen RL. Como trabajar en equipo. Bogotá: editorial Norma; 1992. P. 2
13. Zepeda HF, Psicología Organizacional. México: editorial Addison Wesley Longman; 1999. P. 68
14. Kinicki A, Kreitner R. Comportamiento Organizacional. México: editorial McGrawHill; 2003. P. 8